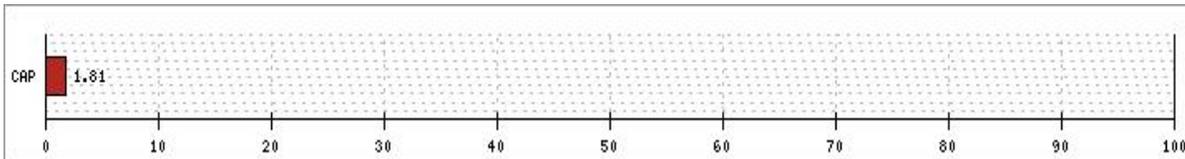


No. Identificación :	41122624
Nombres :	LURDES
Apellidos :	MELGAREJO CHAVEZ
Dirección :	PSJ CATALINA HUANCA 155
Teléfono :	
Celular :	954120105
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	1981-10-24



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **fuerte brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados no hablan mal de la persona, pero indican que sus competencias muy probablemente no son lo que el puesto requiere y posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

**NO ES RECOMENDABLE para:**

- a) Su contratación si se trata de un proceso externo de selección
- b) Su reubicación si se trata de un proceso interno para un cargo para el cual se esté considerando al evaluado.

El evaluado puede **no ser competente** en los siguientes aspectos relacionados a su contexto laboral:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve el oficio u ocupación.
- Las unidades de competencia asociadas al perfil.
- El contexto de competencia, referido a las condiciones y situaciones bajo las cuales el candidato debe demostrar capacidad para ejecutar una determinada tarea.
- Desempeñar las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

Es importante tener en cuenta que, el perfil ocupacional basado en competencias responde a una lógica de oficios más que a actividades o tareas aisladas, teniendo de este modo un valor agregado para el ámbito de la formación profesional, capacitación y gestión de recursos humanos en la empresa.

También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

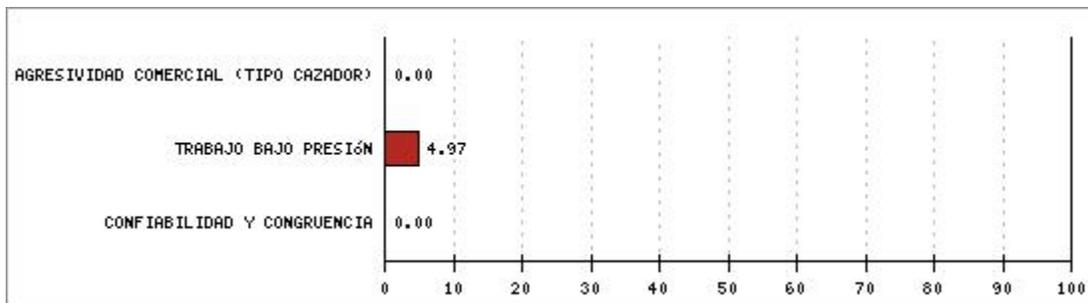
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 COMERCIALES	0.00	6.00
2 EMOCIONALES	0.35	7.00
3 VALORES	0.00	7.00

### EJECUTIVO VVEE BRASIL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)	0.00	6.00	0.00%
2 TRABAJO BAJO PRESIÓN	0.35	7.00	4.97%
3 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	0.00	7.00	0.00%



### EJECUTIVO VVEE BRASIL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

Es la característica que posee un vendedor extrovertido y orientado al cierre de sus ventas.

##### Nivel poco desarrollado

El evaluado hace su labor, visita clientes, realiza propuestas, cumple con las tareas encomendadas, pero finalmente no cierra ventas. Le falta seguridad, decisión y perspicacia al momento de cerrar una venta.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 0.35 Porcentaje: 4.97%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

##### Nivel poco desarrollado.-

Muestra poca eficiencia para trabajar bajo presión. Prefiere desenvolverse en ambientes tranquilos en los cuales no tenga que reaccionar de forma ágil y rápida a situaciones nuevas. Es probable que muestre un bajo autocontrol ya que encuentra que las situaciones difíciles lo tensionan y disminuyen su capacidad de desempeñarse eficientemente.

#### CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

Determina la existencia de congruencia entre las acciones, comportamientos y el discurso.

##### Nivel poco desarrollado.-

Tiende a guiarse por normas sociales poco convencionales. Prefiere realizar sus trabajos bajo su propio criterio e intereses. Podría percibirse como alguien poco meticuloso y extraño.

